

บทที่ ๑

บทนำ



ความเป็นมาของปัญหา

ปัญหาเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานหญิงในหอพักในโรงงานทอผ้า เป็นเรื่องที่น่าสนใจ เหตุผลในการเลือกทำการวิจัยเรื่องนี้ก็เพราะมีแรงงานหญิงจำนวนมากที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทสิ่งทอสิ่งถักเหล่านี้ จากการสำรวจปี ๒๕๑๓ ในประเทศไทยมีแรงงานทั้งหมด ๑๓.๘ ล้านคน มีคนงานชาย ๘.๘ ล้านคน คนงานหญิง ๕.๘ ล้านคน หรือคนงานชายคิดเป็นร้อยละ ๖๐.๕๖ คนงานหญิงคิดเป็นร้อยละ ๓๙.๔๔^๑

อุตสาหกรรมสิ่งทอเป็นอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานและลงทุนมากที่สุด อันดับหนึ่งของประเทศ ปัจจุบันอุตสาหกรรมประเภทนี้มีมากกว่า ๕,๐๐๐ แห่งทั่วประเทศ ในเขตกรุงเทพมหานครมีการใช้แรงงานในกิจการเหล่านี้มากที่สุด^๒ ในปี ๒๕๒๐ ในเขตกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี เพียง

^๑ วิชชุภา ลีพิพัฒนวิทย์, "สภาพการทำงานของลูกจ้างหญิงในงานก่อสร้าง เขตกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ แผนกวิชาเศรษฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๐) หน้า ๘๗.

^๒ นิคม จันทรวิฑูร, แรงงานไทย (กรุงเทพ : สำนักพิมพ์การเวก, ๒๕๒๑) หน้า ๕๘.

สี่จังหวัดนี้รวมกันแล้วมีอยู่ประมาณ ๒,๐๐๐ โรงงาน คนงานทอผ้าทั้งสี่จังหวัดนี้มีอยู่ประมาณ ๑๕๐,๐๐๐ คน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากชนบท^๑

ในจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอทั้งหมดเป็นโรงงานที่ดำเนินกิจการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปร้อยละ ๘๖.๓ ทอผ้าร้อยละ ๙.๘ ผลิตผ้าสำเร็จรูป (พอก ย้อม พิมพ์) ร้อยละ ๒.๔ ผลิตเส้นใยฝ้ายและใยประภินธุ์ร้อยละ ๑.๔ ปั่นค้ายร้อยละ

๐.๑^๒

โรงงานขนาดใหญ่มีจำนวนไม่มากนัก แต่จะมีคนงานมาก สภาพการทำงานโดยทั่วไปของอุตสาหกรรมทอผ้าโดยเฉพาะค่าจ้างจะสูงกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดเล็กน้อย จากการสำรวจในปี ๒๕๑๔ ในขณะที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดวันละ ๒๕ บาท คนงานในโรงงานเหล่านี้จะมีรายได้เฉลี่ยวันละ ๒๖.๒๑ บาท ในกรุงเทพมหานครมีรายได้เฉลี่ยวันละ ๒๖.๔ บาท ปัจจุบันได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๕ บาท ยังมีได้มีการสำรวจที่แน่นอน แต่จากการสัมภาษณ์คนงานบางส่วนในโรงงานทอผ้าในลอนไทย ปรากฏว่าจะได้ค่าจ้างวันละ ๓๕ - ๔๕ บาท อย่างไรก็ตามในกิจการขนาดเล็กถูกจ้างจะได้อาชีพต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด นายจ้างอาจจะให้อาหาร และที่พักอาศัยแก่ตัว โมงการทำงานก็มากกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด

นอกจากนี้แล้วถูกจ้างยังได้รับผลประโยชน์นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น มีการเรียกร้องให้ปรับปรุงทางคานแรงงาน สวัสดิการ และค่าจ้าง ถูกจ้างในโรงงานบางแห่งได้รับเงินค่าครองชีพ เสื้อผ้าชุดทำงาน รถรับส่งและที่อยู่อาศัยในโรงงาน เป็นต้น

^๑ เศรษฐสยาม (นามแฝง), "แรงงานทอผ้า" สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์ ๑๐ (สิงหาคม ๒๕๒๑) : ๓๑.

^๒ นิคม จันทรวิทุร, แรงงานไทย หน้า ๑๐๐.

ใ้มีกฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการ โดยตรง ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ หมวด ๙ เรื่องสวัสดิการ มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ใ้นายจ้างจัดใ้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม หองน้ำและสวมอันนุกอง ตามสุขลักษณะและมีปริมาณ เพียงพอแก่ลูกจ้างตามที่กระทรวงมหาดไทยจะใ้กำหนด

ข้อ ๒ ใ้นายจ้างจัดใ้มีบริการ เพื่อช่วยเหลือลูกจ้าง เมื่อประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาล หรือในการรักษาพยาบาลตามสภาพที่กระทรวงมหาดไทยใ้กำหนด

ข้อ ๓ ใ้นายจ้างจัดใ้มีเครื่องป้องกันอันตราย สำหรับงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ทั้งนี้ตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

ข้อ ๔ ใ้นายจ้างจัดใ้มีการระบายอากาศ ทางระบายน้ำและสิ่งโสโครก แสงสว่าง ทางออกฉุกเฉิน ในอาคารที่ลูกจ้างทำงานตามมาตรฐานและวิธีการที่ กระทรวงมหาดไทยจะใ้กำหนด

ความในข้อนี้มิใ้ใ้บังคับแก่โรงงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน

ข้อ ๕ ใ้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายตามหมวดนี้

จะเห็นใ้กฎหมายมิใ้ถึงเรื่องที่พ้กในโรงงานว่า เป็นสวัสดิการ ของคนงาน โดยเฉพาะ เมื่อมีการออกกฎหมาย เรื่องค่าจ้างขั้นต่ำนายจ้างบางแห่งซึ่ง ต้องการจะปฏิบัติตามกฎหมายและเกรงว่าจะต้องจ่ายค่าจ้างสูง จึงบอกเลิกอาหารพ้ และมีความสงสัยว่าการใ้ที่พ้พ้แก่คนงานจะรวมเข้าอยู่ในค่าจ้างใ้หรือไม่ อย่างไรก็ตาม ตามกฎหมายแล้วใ้ถือว่ากรใ้ที่พ้พ้ นั้น เป็นความกรุณาของนายจ้าง หรือผลประโยชน์ของนายจ้างในการดึงดูดใจคนงานใ้มาทำงานในโรงงานนั้น ๆ จะคิดเป็นค่าจ้างไม่ได้

๑ ใ้หน้าใ้ฝ่ายแรงงานสัมพันธ์, รวมกฎหมายแรงงาน ๒๕๒๑ (วารสารแรงงานสัมพันธ์พิมพ์ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ๒๕๒๑) : ๕๗.

คนงานส่วนใหญ่ก็มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด การที่จะมาหาบ้านเช่าอยู่ใน
กรุงเทพฯ ย่อมเป็นการสิ้นเปลืองมาก และโรงงานในกรุงเทพฯ ก็ตั้งอยู่เป็น
นิคมหรือสถานที่ที่สามารถรวบรวมคนงานในถิ่นเดียวกันมาทำงานได้ จึงทำให้การ เดินทาง
มาทำงานไม่สะดวก

หอพักในโรงงานส่วนใหญ่จัดสำหรับคน โสศและเป็นที่น่าสัง เกตว่าคนงานหญิง
มีความจำเป็นในการอยู่หอพักมากกว่าคนงานชาย เพราะงานที่ต่อเนื่องกันหรืองาน
ที่ทำเป็นกะนั้นมักไปสิ้นสุดในเวลากลางคืนหรือกลางดึก ซึ่งทำความลำบากให้แก่
คนงานที่ต้อง เดินทางคนเดียวในเวลาค่ำคืนเป็นอันมาก การสร้างหอพักให้คนงานหญิง
จึงมักทำขึ้นใน โรงงานที่มีลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง เช่น โรงงานทอผ้า

การจัดสวัสดิการให้ในรูปของการสร้างหอพักนี้ ก็เป็นการทำขึ้นโดยนายจ้าง
แต่ละสถานประกอบการจะเห็นความจำเป็นมากน้อยเพียงใด และไม่มีมาตรฐานแต่
อย่างใด ดังนั้นหอพักบางแห่งจึงไม่เหมาะสมสำหรับคนงานจะ เข้าอาศัยอยู่ ดังนั้นจึง
น่าคิดว่าหอพักใน โรงงานมิได้แสดงถึงสัญลักษณ์ว่านายจ้างมีสวัสดิการที่ดีให้คนงาน
เสมอไป นอกจากจะมีการวางมาตรฐานขั้นต่ำเอาไว้จึงสามารถกล่าวได้ว่าเป็นการ
จัดสวัสดิการที่ดีหรือ เลวของนายจ้างได้^๑

เหตุผลสำคัญอีกอย่างหนึ่งในการที่นายจ้างสร้างหอพักให้คนงาน เพราะต้องการ
ให้คนงานทำงานใน โรงงานนานต่อเนื่องกัน ทั้งนี้เพราะเราจะเห็นได้ว่าอุตสาหกรรม
สิ่งทอเป็นความหวังในการ ส่ง เป็นสินค้าออกของประเทศ ในกรณีแรงงานนั้นประเทศไทย

^๑ กรมแรงงาน, "การสัมมนาปัญหาประชากรและการวางแผนครอบครัว
ครั้งที่ ๑ วันที่ ๔ - ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๑๔" (กรุงเทพฯ นคร : กรมแรงงาน,
๒๕๑๔) หน้า ๒๓ - ๒๔.

มีแรงงานที่ไร้ฝีมืออยู่มาก ค่าจ้างแรงงานต่ำ แต่ก็มีปัญหาเช่นคนงานไม่พอใจค่าจ้าง
แรงงาน หรือการให้สวัสดิการไม่ดี การมีสวัสดิการดีหรือค่าจ้างแรงงานเมื่อตรา
สนใจ ก็เป็นการช่วยให้คนงานมีกำลังใจทำงานอย่างหนึ่ง ปัจจุบันระบบนายทุนมี
บทบาทต่อแรงงานมาก บรรดานายทุนมักพยายามกดค่าจ้างแรงงานให้ต่ำ และไม่
ให้สวัสดิการที่ดีแก่คนงานทำให้เกิดความไม่พอใจแก่คนงาน บางครั้งจะพบว่ามีการ
สไตรค์เกิดขึ้นในโรงงานทอผ้า เพราะคนงานในโรงงานเหล่านี้มีมาก แต่ละโรงงาน
ใช้คนงานเป็นร้อยหรือเป็นพัน เนื่องจากคนงานมีจำนวนมากนี้เอง ทำให้รวมกัน
ได้มากและมีอำนาจต่อรองกับนายจ้างได้ สำหรับปัญหาการสไตรค์เกิดขึ้นอยู่กับสวัสดิการ
ของโรงงาน ถ้าโรงงานให้สวัสดิการที่ดีก็ย่อมไม่มีปัญหา

จากการสำรวจสภาพการทำงานของกรรมแรงงานเฉพาะในโรงงานอุตสาหกรรม
สิ่งทอ ทำให้ทราบถึงข้อเท็จจริงว่าส่วนใหญ่เป็นคนงานหญิงมากกว่าคนงานชาย ครั้งหนึ่ง
ของคนงานทั้งหมดมีอยู่ระหว่าง ๒๐ - ๒๕ ปี คนงานเหล่านี้ทำงานกันเป็นรายวัน
มากกว่ารายเดือน และทำงานสัปดาห์ละ ๔๐ - ๔๔ ชั่วโมง สำหรับระยะเวลา
การทำงานนั้น หัวหน้าและคนงานชายจะทำงาน ๓ - ๕ ปีขึ้นไป คนงานหญิงมักทำ
ไม่ถึง ๕ ปี อาจเนื่องจากการเปลี่ยนไปทำงานอื่น คนงานชายเปลี่ยนงานร้อยละ
๓๑ และคนงานหญิงมีการเปลี่ยนงานร้อยละ ๖๕ สาเหตุก็มีหลายอย่าง เช่น รายได้
ไม่พอ งานหนัก สภาพงานไม่ดี

ปัญหาที่โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยพบมากเกี่ยวกับคนงานไร้ฝีมือ ขณะนี้
คือปัญหาที่คนงานเข้าออกงานบ่อย ๆ คนงานเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรมาทำงาน
เนื่องจากว่างจากการทำนาหรือเพาะปลูก ถึงหน้านาก็กลับไปทำนา พอว่างจากหน้านา
ก็มาทำงานในโรงงาน โรงงานต่าง ๆ จึงต้องประสบปัญหาขาดแคลนคนงานในฤดูกาล
ทำนา คนเหล่านี้บางคนก็กลับมาทำงานใหม่ บางคนไม่กลับมาอีก ทำให้โรงงานต้อง

เสียค่าใช้จ่ายและเสียเวลาในการฝึกคนงานใหม่ แล้วทำให้ประสิทธิภาพของโรงงาน
ลดลงกวย^๑

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสาเหตุหนึ่งของการสร้างหอพักให้คนงานพักอาศัยนั้นก็มีส่วนทำให้คนงานมีความพอใจในโรงงานที่ตัวเองทำอยู่ และการจัดสวัสดิการที่ดีก็มีส่วนในการแก้ปัญหาคนงานสตรีค การเรียกร้องค่าแรงงานเพิ่ม ซึ่งเป็นสวัสดิการที่ดีเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความเอาใจใส่สวัสดิภาพของคนงาน อย่างน้อยก็ทำให้คนงานพอใจกับการที่มีที่อยู่อาศัยฟรี โดยไม่ต้องเสียค่าเช่า

สรุปว่าปัญหาที่สำคัญ คือสภาพความเป็นอยู่ของคนงานหญิงที่พักอาศัยอยู่ในหอพักว่ามีสภาพอย่างไร ซึ่งเป็นเรื่องราวที่ทำการวิจัยทั้งหมดนี้

ประวัติความเป็นมาของการสร้างที่อยู่อาศัยในโรงงานอุตสาหกรรม

การสร้างที่อยู่อาศัยในโรงงานอุตสาหกรรมนั้น นับว่าเป็นสวัสดิการที่โรงงานให้แก่คนงานดังกล่าวมาแล้ว มีผู้รับผิดชอบในเรื่องนี้ ๓ ฝ่ายด้วยกัน คือ ผู้จัดการโรงงาน (ซึ่งรับนโยบายจากเจ้าของโรงงาน) หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่จากสหภาพแรงงาน^๒ ผู้จัดการโรงงานมีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องความเป็นอยู่และที่อยู่อาศัยของคนงาน^๓ เกี่ยวกับเรื่องนี้ได้มีการอภิปรายเกี่ยวกับการจัดการแกลูกจ้าง

^๑ นิพัทธ์ โสนิศาตถ, "บทบาททางเศรษฐกิจของอุตสาหกรรมสิ่งทอผ้าฝ้าย," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ แผนกวิชาเศรษฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ๒๕๑๗) หน้า ๑๒๗ - ๑๒๘.

^๒ A.O. Martin, Welfare at Work : Modern Management Series (London : B.T. Batsford, 1976) pp. 17 - 22.

^๓ Ibid., p. 105.

ดังนั้นคือ ประการแรก ก็ให้มีกฎหมายเกี่ยวกับอำนาจของรัฐสร้างที่อยู่อาศัยสำหรับลูกจ้าง ประการที่สองรัฐบาลต้องให้ความสนใจใส่คอสวัสดิการของลูกจ้างซึ่งมีอยู่สองอย่างด้วยกันคือการขาดแคลนที่อยู่อาศัยและความทุกข์ยากของแรงงาน ประการที่สามมีแรงงานจำนวนมากที่ทำงานเท่ากันแต่ค่าจ้างต่างกัน เนื่องจากสถานที่ต่างกัน คือถ้าทำในเมืองใหญ่ก็ได้ค่าจ้างมากกว่าทำงานในเมืองเล็ก ประการที่สี่ ควรมีบริการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยสำหรับผู้ที่เป็นลูกจ้างและบริการฉุกเฉินอื่น ๆ

ในอินเดีย ใ้มีปัญหาเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยของแรงงานและเงินมีเอกชนเท่านั้นที่จัดสร้างที่อยู่อาศัยแก่คนงาน รัฐบาลจัดให้ไม่มากนักมีเพียงบางบริษัทเช่นธนาคารหรือบริษัทประกันชีวิตเท่านั้นที่คิดว่ามีความจำเป็นต้องสร้างที่อยู่อาศัย และนับว่าเป็นความรับผิดชอบส่วนหนึ่งเกี่ยวกับสวัสดิการ ดังนั้นคนงานจะได้รับความช่วยเหลือทางการเงินจากนายจ้างให้นำไปสร้างที่อยู่อาศัย^๑

นอกจากเป็นเหตุผลทางด้านสวัสดิการที่โรงงานให้แก่คนงานแล้ว ความจำเป็นอีกอย่างหนึ่งคือผลประโยชน์ที่ได้จากการทำงานเป็นกะ (Shift Work) หรือการทำงานกลางคืน ทั้งนี้จะเห็นได้จากตัวอย่างโรงงานสิ่งทอในอินเดียดังนี้

"... โรงงานทอกระสอบส่วนใหญ่มีกว่าหนึ่งกะ ๕๐ เปอร์เซ็นต์ของโรงงานทอผ้าฝ้ายมีสองกะ และ ๕๕ เปอร์เซ็นต์ของโรงงานทอกระสอบจะทำงาน ๓ กะ และส่วนใหญ่มีกะกลางคืน มีผู้หญิงไม่น้อยที่ทำงานกะกลางคืน ..."

^๑ Prayag Mehta, "Condition of Work and Problems of Work Organization in Textile Industry," National Labour Institute Bulletin 5(May 1978) : 188.

ดังนั้นจึงได้มีการสร้างที่อยู่อาศัยเพื่อยกระดับสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานเมื่อสังเกตดูโรงงานทอผ้าเกือบทั้งหมดในอินเดียจะเห็นว่าส่วนใหญ่คนงานต้องทำงานกะกลางคืน เงินนั้นไม่มีความสะดวกสบายที่ได้มาตรฐานจนกระทั่งปี พ.ศ. ๒๕๑๔ จึงได้มีการเริ่มสร้างที่อยู่อาศัยในโรงงาน^๑

ในญี่ปุ่น ได้มีการสร้างที่อยู่อาศัยเป็นหอพัก (Dormitory) นับเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของที่อยู่อาศัยสำหรับคนงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานหญิงจำนวนมากหรือคนงานชาย ที่ยังไม่มีครอบครัว

ได้มีการออกกฎหมายเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยของคนงานในญี่ปุ่นเรียกว่า The Japan Workers' Housing Association โดยใช้ชื่อย่อเรียกว่า JWHA กฎหมายนี้เริ่มใช้ในปี พ.ศ. ๒๕๐๔ โดยให้ผลประโยชน์เกี่ยวกับที่อยู่อาศัยแก่คนงาน กฎหมายนี้มีกรรมการ ๘ คน มาจากคนงาน ๕ คน อีก ๔ คนมาจากรัฐบาล นอกจากนี้ยังมีผู้เข้าร่วมนอกเหนือจากสมาชิกอีก ๓ คน ซึ่งในจำนวน ๓ คนนี้เป็นคนงาน ๒ คน และมาจากรัฐบาล ๑ คน หลังจากออกกฎหมายนี้แล้วก็ได้มีการดำเนินการให้สวัสดิการแก่คนงานอย่างแพร่หลายในเมืองใหญ่ ๆ ของญี่ปุ่น^๒

ในยุโรป ปัญหาเรื่องที่อยู่อาศัยได้กลายเป็นปัญหาสำคัญ โดยเฉพาะเมื่อ ๒๐ ปีมาแล้ว ทั้งนี้เนื่องมาจากการสงครามประทุพพริหารกันและในปัจจุบันนี้เมื่อประเทศพัฒนาแล้วก็มีปัญหานี้เช่นกัน

^๑ Ibid., p. 192.

^๒ B.N. Datar and S.E.G. Perera, Asia : Workers' Housing (Bangkok : ILO. Regional Office for Asia, 1973) pp. 34-35.

การจัดหาที่อยู่อาศัยในยุโรปนั้น รัฐบาลไม่ได้ออกกฎหมายกำหนดเรื่องนี้
 แก่ นายจ้าง โดยตรง แต่มีรัฐบาลหลายประเทศได้กำหนดเงินงบประมาณส่วนหนึ่ง
 สำหรับนายจ้าง เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย บางครั้งอาจมีการให้เช่าบ้าน ให้ยืมเงิน
 หรือให้ทั้งสองอย่าง เพื่อให้คนงานสร้างที่อยู่อาศัย นอกจากนี้ยังมีกองทุนเกี่ยวกับสวัสดิการ
 แรงงาน (Social Welfare) โดยเริ่มจากอุตสาหกรรมที่มั่นคง เช่น เหมืองถ่านหิน
 และอุตสาหกรรมน้ำตาล มีอยู่สองประเทศ คือ ฝรั่งเศสและอิตาลีที่มีกฎหมายกำหนด
 ให้นายจ้างวางกฎเกณฑ์ราคาค่าเช่าของคาเช่าบ้าน หรือถ้าไม่วางหลักเกณฑ์ก็
 ให้นักงานอาศัยฟรี ในอิตาลีคนงานก็มีส่วนในการวางกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการสร้างที่อยู่
 อาศัย และยิ่งกว่านั้นประเทศในยุโรปตะวันตกก็ให้เงินในอัตราดอกเบี้ยค่าสำหรับให้
 คนงานอยู่อาศัย ประเทศในยุโรปตะวันออกส่วนใหญ่ที่อยู่อาศัยสร้างขึ้นโดยสหภาพ
 แรงงาน บางประเทศก็มีเงินทุนสำรองส่วนหนึ่งซึ่งเป็นผลประโยชน์จากการประกอบ
 กิจการมาสร้างบ้านให้คนงาน

ในแอฟริกา ปัญหาเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย เป็นปัญหาที่สำคัญสำหรับประชากร
 ในหลาย ๆ ประเทศ ซึ่งมีสาเหตุ ๒ ประการ คือ ประการแรก ลักษณะบ้านของคน
 อัฟริกัน มักเป็นกระท่อมหรือบ้านที่ทำด้วยโคลนซึ่งไม่คงทนถาวร ประการที่สอง คือ
 บุคลิกของการขยายที่อยู่ของกรรมกร อัฟริกัน เมื่อเมืองมีการขยายตัวในช่วง
 ๒๐ ปีที่ผ่านมา และมีคนงานมากขึ้น ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้าง
 ที่อยู่อาศัยของคนงาน คนงานจากชนเมืองได้มีแนวโน้มที่จะเข้าไปอยู่ในเมืองเพื่อ
 รับจ้าง และต้องมีที่อยู่อาศัยให้คนงาน โดยคิดค่าเช่าในราคาถูกเท่าที่คนงานจะมี
 ความสามารถจ่ายได้

International Labour Organization, "Meeting of Experts on Welfare Facilities for Industrial Workers, 5-16 October 1964," Geneva : ILO, 1964. p. 30.

สำหรับประเทศไทยได้มีการสร้างหอพักสำหรับคนงานเช่นกัน เป็นการสร้างเพื่ออำนวยความสะดวก หอพักต้องไม่แน่นเกินไป นอกจากนี้ยังมีที่อาบน้ำ ที่ซักเสื้อผ้า และความสะดวกสบายอื่น ๆ เท่าที่จะอำนวยความสะดวก สิ่งเหล่านี้จะมีผลทำให้คนงานทำงานมีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานความเป็นอยู่สูง แม้จะไม่มีกฎหมายกำหนดว่านายจ้างต้องให้สิ่งเหล่านี้แก่ลูกจ้างโดยตรง แต่เป็นการสร้างความประทับใจเกี่ยวกับภาพพจน์ของบริษัทที่มีต่อคนงาน เหล่านี้

จะเห็นได้ว่า การสร้างที่อยู่อาศัยให้คนงานนั้นนับว่าเป็นความจำเป็นสหประชาชาติได้มีความพยายามช่วยเหลือในเรื่องนี้ โดยมอบหมายให้องค์การกรรมกรระหว่างประเทศ (International Labour Organization) รับผิดชอบอย่างมากเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่อาศัยของคนงาน ได้มีการสัมมนาอภิปรายถึงปัญหาเกี่ยวกับเรื่องนี้ แต่ละกลุ่มในประเทศที่กำลังพัฒนา และช่วยแก้ปัญหาเหล่านี้ด้วย^๑

ความมุ่งหมายและขอบเขตของการศึกษา

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการวิจัยเรื่องนี้ คือ การศึกษาเกี่ยวกับสภาพที่อยู่อาศัย และความเป็นอยู่ของคนงานหญิงในหอพักในโรงงานทอผ้า โดยมุ่งเน้นถึงการจัดสวัสดิการของนายจ้างและความรู้สึกของคนงานที่มีต่อสวัสดิการที่ได้รับนั้น เป็นสำคัญ โดยจำกัดการวิจัยให้แคบลง ดังนี้

๑. ผู้วิจัยจะเลือกทำการวิจัยเฉพาะในโรงงานทอผ้า มิได้รวมถึงคนงานในอุตสาหกรรมอื่น

๒. ผู้วิจัยจะทำการศึกษาเฉพาะสภาพความเป็นอยู่ของคนงานหญิงในหอพักในโรงงานทอผ้าเท่านั้น มิใช่คนงานหญิงทั้งหมด

^๑ Ibid., p. 32.

๓. การวิเคราะห์ข้อมูลจะถูกต้องใกล้เคียงความเป็นจริงเพียงใด ขึ้นอยู่กับผู้กรอกแบบสอบถามว่าตอบตามความรู้สึกที่แท้จริงของเขาเพียงใด

ในการศึกษาวิเคราะห์แยกเป็น ๒ เรื่องใหญ่ ๆ คือ เรื่องที่อยู่อาศัย ซึ่งจะศึกษาสภาพในหอพักโดยตรง โดยดูจากสภาพตั้งแต่ตัวอาคาร หองน้ำ หองส้วม หองนอน ตลอดจนจำนวนคนงานในหองนอน เป็นต้น เรื่องที่สองก็คือความเป็นอยู่ของคนงานหญิง โดยเฉพาะทางด้านสวัสดิการต่าง ๆ ที่นายจ้างจัดให้ เช่น ที่อยู่อาศัย หอพยาบาล หองสมุด น้ำดื่ม อาหารและบริการอื่น ๆ เช่น กีฬา สันทนาการต่าง ๆ เป็นต้น โดยการออกแบบสอบถามถามคนงาน และวิเคราะห์อย่างละเอียดโดยใช้ตารางรอยละ

ดังนั้นวัตถุประสงค์ต่าง ๆ พอสรุปได้ดังนี้

๑. เพื่อศึกษาบทบาทของแม่บ้าน ตลอดจนหัวหน้าคนงานหญิง หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับในหอพัก
๒. เพื่อศึกษาสภาพหอพักของคนงานหญิงในแง่สวัสดิการที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง ตลอดจนสภาพของคนงานหญิงที่พักอยู่
๓. เพื่อศึกษาปัญหาต่าง ๆ ของคนงาน
๔. เพื่อศึกษาถึงการแก้ปัญหาของคนงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาถึงสวัสดิการและแรงงานหญิงนี้ให้มีผู้ทำการศึกษามากหลายคนด้วยกัน งานวิจัยที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้ เป็นของ วิชชุภา ลีปิพัฒน์วิทย์^๑ ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง

^๑ วิชชุภา ลีปิพัฒน์วิทย์, "สภาพการทำงานของลูกจ้างหญิงในงานก่อสร้าง เขตกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาเศรษฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๐)

"สภาพการทำงานของผู้จ้างหญิงในงานก่อสร้าง เขตกรุงเทพมหานคร" ในปี พ.ศ. ๒๕๒๐ ได้สรุปว่าปัจจุบันในกรุงเทพมหานครมีแรงงานหญิงถึงร้อยละ ๓๕.๔๔ ซึ่งในจำนวนนี้หญิงที่มีการศึกษาก็ไม่น่าวิตก แต่ส่วนใหญ่แล้วคนงานหญิงมีระดับการศึกษาต่ำมากเพียงระดับชั้นประถมศึกษา หญิงเหล่านี้จึงต้องมีอาชีพที่ไม่ใช่ความรู้ซึ่งเป็นสองพวก คือ พวกคนงานที่มีฝีมือกับพวกคนงานที่ไม่มีฝีมือ คนงานที่ไม่มีฝีมือจึงต้องเป็นผู้จ้างหรือกรรมกรแบกหาม นอกจากนี้แล้วแรงงานหญิงส่วนใหญ่ในกรุงเทพมหานครไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานคร เรื่องสำคัญอีกอย่างหนึ่งก็คืออัตราค่าจ้างจากการสำรวจพบว่าค่าจ้างยังเป็นปัญหาอยู่มาก ส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างไม่เพียงพอต่อการยังชีพ นอกจากนี้ก็ยังมีเกี่ยวกับเรื่องแรงงานหญิงมักถูกนายจ้างเอาเปรียบ โดยให้ค่าจ้างแก่คนงานชายน้อยกว่าในลักษณะงานเดียวกัน จากการสำรวจพบว่าแรงงานหญิงร้อยละ ๕๐.๖๕ ได้ค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานชาย อย่างไรก็ตาม วิชชุภา ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า ถ้าหากพิจารณาให้ลึกซึ้งแล้วแรงงานหญิงที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานชายจะเป็นแรงงานประเภททั่วไป ซึ่งต้องใช้กำลังกายในการทำงาน แรงงานชายยอมทำได้ดี และได้ปริมาณงานมากกว่าในระยะเวลาที่เท่ากัน แต่สำหรับแรงงานหญิงที่ใช้ฝีมือแล้ว นายจ้างควรให้ความเป็นธรรมแก่แรงงานเหล่านี้โดยให้เท่ากัน เพราะยังมีร้อยละ ๑๕.๐๖ ของแรงงานเหล่านี้ที่ได้ค่าจ้างชาย

กฎหมายแรงงานกำหนดให้ทำงานวันละไม่เกิน ๘ ชั่วโมง แต่คนงานหญิงในกิจการก่อสร้างทำงานวันละ ๑๐ ชั่วโมง ไม่มีวันลา วันหยุด นอกจากคนงานหยุดเองซึ่งต้องชารายได้ไป นอกจากนี้ผู้จ้างร้อยละ ๒๕.๓๕ ยังไม่ไค้ศาลวงเวลา

ในค่านสวัสดิการ พบว่าคนงานหญิงร้อยละ ๕๗.๕๕ ทำงานกับนายจ้างที่จ่ายการรักษาพยาบาลให้ทั้งหมด นับว่านายจ้างให้ความช่วยเหลือผู้จ้างที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงานดีพอสมควร ถ้าอุบัติเหตุถึงแก่ชีวิตนายจ้างจะจ่ายเงินทดแทนให้ ปัญหาที่สำคัญคือ ไม่มีสถานประกอบการใดจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายจากการทำงานเลย เช่น หมวกเหล็กกันไม้หรือโลหะ

การจัดให้มีสวัสดิการและผลประโยชน์พิเศษแก่คนงานย่อมเป็นสิ่งจูงใจให้คนงานตั้งใจและพอใจที่จะทำงานให้นายจ้างมากยิ่งขึ้น การปฏิบัติงานย่อมมีประสิทธิภาพ แต่สำหรับงานก่อสร้าง การจัดสวัสดิการและให้ผลประโยชน์แก่ลูกจ้างเกือบไม่มีเลย คือ ร้อยละ ๕๑.๑๐ นายจ้างไม่ให้ผลประโยชน์แก่ลูกจ้าง

งานวิจัยอีกเรื่องหนึ่งซึ่งมุ่งเน้นถึงเศรษฐกิจ เป็นงานวิจัยของ นิพท โฆสิตสถาวร^๑ ซึ่งได้เขียนวิทยานิพนธ์ เรื่อง "บทบาททางเศรษฐกิจของอุตสาหกรรมสิ่งทอผ้าฝ้าย" ได้กล่าวว่า การขยายตัวของอุตสาหกรรมทอผ้าฝ้ายนอกจากทำให้เศรษฐกิจของไทยดีขึ้นแล้วยังได้ช่วยให้คนมีงานทำมากขึ้น

จากการสำรวจสภาพการทำงานของคนงานเฉพาะในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ทำให้ทราบถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคนงานที่ทำงานในโรงงานเหล่านี้ว่าส่วนใหญ่เป็นคนงานหญิงมากกว่าคนงานชาย ครึ่งหนึ่งของคนงานทั้งหมดมีอายุระหว่าง ๒๐-๒๕ ปี คนงานเหล่านี้ทำงานรายวันมากกว่ารายเดือน และทำงานสัปดาห์ละ ๔๐-๔๔ ชั่วโมง

ปัญหาที่อุตสาหกรรมสิ่งทอประสบมากคือปัญหาคนงานเข้าออกงานกันบ่อย ๆ ซึ่งคนงานส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร การแก้ไขปัญหานี้ขึ้นอยู่กับการบริหารแต่ละโรงงาน

^๑นิพท โฆสิตสถาวร, "บทบาททางเศรษฐกิจของอุตสาหกรรมสิ่งทอผ้าฝ้าย," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ แผนกวิชาเศรษฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๓)

อีกเรื่องหนึ่งเป็นงานวิจัยของ เอกศักดิ์ เจษฎาภิบาล^๑ ซึ่งได้ทำการวิจัย เรื่อง "สภาพความต้องการและทัศนคติของผู้ใช้แรงงานท้องถิ่นสงขลา" เอกศักดิ์ ได้ทำการศึกษาถึงข้อเท็จจริงบางประการ เกี่ยวกับความต้องการและ ทัศนคติของผู้ใช้แรงงานต่อสวัสดิการภายในโรงงาน ตลอดจนบริการสังคมภายนอก โรงงานทั่ว ๆ ไป โดยเลือกเอาคนงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอและอุตสาหกรรมรถยนต์ จากการศึกษาเปรียบเทียบพบว่าคนงานประเภทรถยนต์มีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องสวัสดิการและบริการสังคมสงเคราะห์ดีกว่าคนงานสิ่งทอ ในด้านทัศนคติต่อ สวัสดิการภายในโรงงานนั้น ปรากฏว่าคนงานประเภทรถยนต์มีทัศนคติไปในทางที่ดีกว่า คนงานสิ่งทอ ทัศนคติที่คนงานทั้งสองประเภทแสดงออกได้เหมือนกันได้แก่ทัศนคติต่อความ จำเป็นในการจัดบริการ การศึกษาขึ้นภายในโรงงาน ในเรื่องความต้องการบริการ สังคมสงเคราะห์พบว่าคนงานทั้งสองประเภทมีความต้องการที่ไม่ต่างกัน

จะเห็นได้ว่างานวิจัยทั้ง ๓ เรื่องที่กล่าวมาแล้วนั้นได้เน้นถึงสวัสดิการว่าเป็น สิ่งที่สำคัญสำหรับคนงานซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของ เรื่องที่ผู้เขียนทำการศึกษา ในการ ศึกษาสภาพความเป็นอยู่ของคนงานหญิงในหอพักในโรงงานทอผ้าก็เพื่อให้ทราบถึงสภาพ ของหอพักซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยที่นายจ้างจัดให้คนงานว่าถูกต้องตามมาตรฐานเพียงใด คนงานได้รับบริการอะไรบ้าง และมีความพอใจต่อสิ่งที่ได้รับมากเพียงใด

^๑ เอกศักดิ์ เจษฎาภิบาล, "สภาพความต้องการและทัศนคติของผู้ใช้แรงงานท้องถิ่นสงขลา", (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ แผนกวิชาสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา สาขาสังคมสงเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๑)

แนวความคิดเชิงทฤษฎี

ในการศึกษาเรื่องที่อยู่อาศัยและสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานหญิงในหอพักของโรงงานทอผ้า นั้นขึ้นอยู่กับการจัดสวัสดิการของโรงงาน แม่บ้านที่เป็นผู้ควบคุมดูแลหอพัก และการฝึกอบรมดังกล่าวมาแล้ว ดังนั้นในการเลือกแม่บ้านคนงานจึงต้องพิจารณาว่าจะเลือกใครที่เหมาะสม นอกจากนี้คนงานยังต้องคำนึงถึงสวัสดิการ ตลอดจนความปลอดภัยของผู้ที่อาศัยอยู่ในหอพักอีกด้วย การศึกษาสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานหญิงในหอพัก จึงควรพิจารณาถึงหลักทฤษฎีเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

Edward Linman ได้เสนอ ทฤษฎีการตัดสินใจ (Decision-Making Theory) ^๑ โดยได้เสนอว่า การตัดสินใจของมนุษย์ขึ้นอยู่กับตัวประกอบ ๒ อย่าง คือผลประโยชน์และความได้เปรียบ คือก่อนที่ผู้ตัดสินใจจะตัดสินใจเลือกจะต้องคำนึงถึงว่า จะได้หรือเสียผลประโยชน์อย่างไรจากการตัดสินใจนั้น รวมทั้งแนวโน้มที่ว่าเมื่อตัดสินใจแล้วผลที่ได้รับจะเป็นไปในทางบวกหรือทางลบ ดังนั้น ผู้ตัดสินใจจึงต้องเลือกการกระทำซึ่งเฉลี่ยแล้วมีความสูญเสียน้อยที่สุด และได้ประโยชน์มากที่สุด แต่ปัญหาของการตัดสินใจคือเราไม่รู้ว่า ผลของการตัดสินใจนั้นจะเป็นอย่างไร จึงต้องขึ้นอยู่กับการศึกษา คาคะเน โดยอาศัยประสบการณ์ Edward Linman ได้คาดหวังว่าการตัดสินใจจะต้องขึ้นอยู่กับประสบการณ์ จึงได้ทำการทดลองทางจิตวิทยา และสรุปผลการทดลองเพื่อทบทวนถึงผลของการตัดสินใจในประสบการณ์ว่า การตัดสินใจเป็นสิ่งที่สามารถทำตามลำพังได้โดยจะขึ้นอยู่กับผลประโยชน์และความได้เปรียบดังกล่าวมาแล้ว

006116

^๑ Jerry S. Wiggins, Principles of Personality

(Massachusetts : Addison Wesley Publishing Company, 1971),

pp. 48-49.

Charles A. Myers^๑ ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับตลาดแรงงาน

(Labour Market Theory)^๒ โดยได้เสนอว่า การเปลี่ยนแปลงของแรงงานขึ้นอยู่กับเงินค่าจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การมีสวัสดิการที่ดี การมีตำแหน่งที่ดีกว่าเดิม เป็นต้น

ในการศึกษาถึงทฤษฎีนี้ มีนักเศรษฐศาสตร์ในอเมริกาได้ทำการศึกษาคลองในปี ค.ศ. ๑๙๓๖ - ๑๙๕๐ กลุ่มที่ทำการศึกษามีนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยเพนซิลวาเนีย มินน์โซตา เยลล์ และสถาบันเทคโนโลยีของแมสซาชูเซต (M.I.T) โดยได้ทำการศึกษาภายในเมืองใหญ่ ๆ ๖ เมือง ได้แก่ ฟิลาเดลเฟีย นิวฮาเวน ชิคาโก เซนต์ปอล ลอสแอนเจลิส และซานฟรานซิสโก ในการศึกษานี้ได้เลือกกลุ่มตัวอย่างมา ๑,๘๐๐ ครอบครัว จากแต่ละเมือง และคนงานจากครอบครัวเหล่านี้มีอายุราว ๒๕ ปี หรือมากกว่านั้น และทำงานตั้งแต่ ๑ เดือนขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างคนงานทั้งหมดมีจำนวน ๓,๘๘๓,๐๐๐ คน ในการศึกษาได้ตั้งคำถามเพื่อการสัมภาษณ์ดังนี้

๑. คนงานหางานที่ทำครั้งแรกได้อย่างไร
๒. กลุ่มคนงานที่เปลี่ยนงานมีมากแค่ไหน
๓. คนงานทราบเกี่ยวกับงานใหม่ได้อย่างไร
๔. คนที่เปลี่ยนงานโดยสมัครใจ กับคนที่เปลี่ยนงานโดยไม่สมัครใจ มีบุคลิกต่างกันอย่างไรร
๕. การเคลื่อนไหวของแรงงานนี้เป็นการ เปลี่ยนอาชีพหรือสถานที่ทำงาน

^๑ Charles A. Myers เป็นศาสตราจารย์ใน Massachusetts Institute of Technology U.S.A.

^๒ John T. Dunlop, The Theory of Wage Determination (London : Macmillan, 1957), pp. 321-326.

จากการศึกษาปรากฏว่า

๑. คนที่หางานทำใหม่ ๆ จะมีระบบในการหางานโดยทำงานครั้งแรกที่หาได้ ซึ่งได้ทราบมาจากเพื่อนหรือญาติ และบางครั้งเป็นเพราะการไปที่บริษัทเพื่อจะเยี่ยมคนรู้จัก เมื่อหางานอื่นทำไม่ได้แล้วจึงจะไปหางานทำโดยอาศัยบริการจัดหางานของรัฐบาล

๒. ระหว่าง ๒ ใน ๓ ของคนงานทำงานนานประมาณ ๑ ปี หรือนานกว่านั้น ส่วนใหญ่แล้วคนงานก็พยายามหางานที่ดีกว่าเดิมเท่าที่โอกาสจะอำนวย

๓. คนที่ออกจากงานนั้น ออกไปด้วยความหวังว่าจะได้งานที่ดีกว่า ทั้งที่คนอาจจะยังไม่มียานในตอนนี้ก็ตาม ทั้งนี้เพราะถือว่ามีความรู้และความพยายามก็สามารถหางานทำได้

๔. คนที่สมัครใจเปลี่ยนงานส่วนใหญ่เป็นคนที่อายุน้อย โสัดงานที่ทำเดิมนั้นไม่ให้บริการที่ดีเพียงพอและส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ส่วนคนที่อาจต้องเปลี่ยนงานโดยไม่สมัครใจ ส่วนใหญ่มักจะเป็นคนที่มียศครอบครัวแล้ว ซึ่งจะเปลี่ยนงานก็เนื่องจากความกดดันทางค่านิยมในที่ทำงานเก่า

๕. เมื่อคนงานตัดสินใจเปลี่ยนงานนั้น เขาต้องการเปลี่ยนสถานที่ทำงานมากกว่าเปลี่ยนชนิดของงาน

อย่างไรก็ตามคนงานที่มีฝีมือจะเปลี่ยนงานประมาณครึ่งหนึ่งด้วยเหตุผลเกี่ยวกับ "ค่าจ้าง" และ "โอกาสของความสำเร็จ" ส่วนคนงานไม่มีฝีมือ เหตุผลของการเปลี่ยนงาน ส่วนใหญ่เกี่ยวกับ "ค่าจ้าง" และ "สวัสดิการ"

การศึกษานี้สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน และแสดงว่าคนมีความต้องการที่จะเปลี่ยนงานที่ดี และมีสวัสดิการที่ดี ตลอดจนโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน

จากทฤษฎีและแนวความคิดต่าง ๆ ที่ได้อธิบายมาแล้ว จะได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา เรื่อง "คนงานหญิงและหอพักในโรงงานทอผ้า : การศึกษา

ที่อยู่อาศัย และสภาพความเป็นอยู่" ซึ่งในเรื่องที่อยู่อาศัย สภาพความเป็นอยู่ ตลอดจนการตัดสินใจเลือกที่ทำงานและเลือกแม่บ้าน ได้ศึกษาตามแนวความคิดของ Edward Linman และ Charles A. Myers

สมมติฐานของการวิจัย

๑. สภาพความเป็นอยู่ของคนงานหญิงขึ้นอยู่กับสวัสดิการที่ทางโรงงานจัดให้
 ๒. สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของคนงานหญิงขึ้นอยู่กับแม่บ้านที่คนงานเลือกทั้งกันเอง มากกว่าแม่บ้านที่ทางโรงงานแต่งตั้งมา
 ๓. สภาพความเป็นอยู่ของคนงานหญิงขึ้นกับการอบรมที่ทางโรงงานจัดขึ้น
- จากสมมติฐานข้อที่ ๑ "สภาพความเป็นอยู่ของคนงานหญิงขึ้นอยู่กับสวัสดิการที่ทางโรงงานจัดให้" สมมติฐานข้อนี้หมายความว่า สภาพความเป็นอยู่ของคนงานจะขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของสวัสดิการที่โรงงานจัดให้ คือ โรงงานให้สวัสดิการที่มีคุณภาพดี และปริมาณมากขึ้นเพียงใด สภาพความเป็นอยู่ของคนงานก็จะยิ่งดีขึ้น ทั้งนี้เพราะว่าสวัสดิการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานคือบริการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีความปลอดภัยและสุขภาพดีในการทำงาน มีความสะดวกสบาย และมีหลักประกันในการทำงานและการครองชีพ เมื่อเป็นเช่นนั้น การมีสวัสดิการยิ่งมากขึ้น และสวัสดิการนั้นมีคุณภาพก็จะทำให้ความเป็นอยู่ของคนงานดีขึ้น

จากสมมติฐานข้อที่ ๒ "สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของคนงานหญิง ขึ้นอยู่กับแม่บ้านที่เลือกทั้งกันเองมากกว่าแม่บ้านที่ทางโรงงานแต่งตั้งมา" โดยปกติแม่บ้านจะมี ๒ ประเภทคือ แม่บ้านที่ทางโรงงานจัดหามา กับแม่บ้านที่คนงานเลือกกันเอง ตามหลักของทฤษฎีการตัดสินใจที่กล่าวว่า "มนุษย์จะมีการตัดสินใจขึ้นอยู่กับตัวประกอบ ๒ อย่าง คือ ผลประโยชน์และความได้เปรียบ หรือได้ประโยชน์ที่สนองตอบ" ดังนั้น คนงานก็น่าจะเลือกแม่บ้านที่เลือกทั้งกันเอง ทั้งนี้เพราะแม่บ้านที่ทางโรงงานตั้งมาจะเป็นคนของโรงงาน เป็นผู้ที่รักษาผลประโยชน์ให้กับนายจ้างและโรงงาน อาจเป็นคนนอก

ที่ไม่รู้จักสภาพความเป็นอยู่ของคนงาน แล้วจะไม่มีความเห็นอกเห็นใจคนงานเท่าที่ควร
 เมื่อเป็นเช่นนั้นแม่บ้านที่โรงงานจัดหามาให้ จึงมักจะไม่นำไปเกิดสภาพความเป็นอยู่ที่ดี
 ให้กับคนงาน ในขณะที่แม่บ้านที่คนงานเลือกกันเองจะเป็นคนของกลุ่มคนงาน เป็นคน
 พวกเดียวกันคือเป็นลูกจ้างเหมือนกัน อาจจะคลุกคลีอยู่กับคนงาน ภูสภาพที่แท้จริง
 และน่าจะเห็นอกเห็นใจคนงานและยินดีที่จะต่อสู้เรียกร้องเพื่อประโยชน์ของคนงาน
 ซึ่งเป็นพวกของตน ส่วนแม่บ้านที่โรงงานแต่งตั้งมานั้นแม้ว่าจะจะเป็นเพื่อนคนงานด้วยกัน
 แต่จะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับนายจ้างมากกว่าคนอื่นจึงทำให้ นายจ้างเห็นว่า คอยปกป้อง
 ผลประโยชน์ หรือดูแลแทนนายจ้างได้จึงได้รับแต่งตั้งมา เพราะฉะนั้น แม่บ้านประเภทนี้
 จึงมีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ช่วยเหลือคนงานไม่มากเท่ากับแม่บ้านที่คนงานเลือกกันขึ้น
 มาเอง เมื่อเป็นเช่นนั้น การมีแม่บ้านที่คนงานเลือกขึ้นมาเองจึงน่าจะส่งผลให้สภาพ
 ความเป็นอยู่ของคนงานดีขึ้น หรือดีกว่าการมีแม่บ้านที่ทางโรงงานจัดหามาให้

จากสมมติฐานข้อที่ ๓ "สภาพความเป็นอยู่ของคนงานหญิงขึ้นอยู่กับการอบรม
 ที่ทางโรงงานจัดขึ้น" หมายความว่า ยิ่งมีจำนวนการฝึกอบรมที่มีปริมาณ และคุณภาพ
 มากขึ้นเท่าใด ความเป็นอยู่ของคนงานก็จะยิ่งดีขึ้น เนื้อหาสาระของการฝึกอบรม เช่น
 การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การศึกษาผู้ใหญ่ของโรงเรียนในโรงงาน การอบรม
 แรงงานเบื้องต้น และการอบรมเกี่ยวกับเรื่องการปฐมพยาบาล เป็นต้น เป็นเรื่องที่มี
 ผลต่อความเป็นอยู่ของคนงานเอง ดังนั้นหากมีการฝึกอบรมดังกล่าวมากขึ้น หรือคนงาน
 ได้มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเป็นจำนวนมากเพียงใด ก็ทำให้สภาพความเป็นอยู่ของคนงาน
 ดีมากขึ้นเพียงนั้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. จะก่อให้เกิดความเข้าใจกันระหว่างคนงานในหอพักและเจ้าของโรงงาน
 ในบางกรณีที่อาจจะไม่ทราบถึงความต้องการของทั้งสองฝ่าย

๒. แม่บ้านจะไ้ตระหนักถึงบทบาทของตัวเอง และพยายามปรับปรุงหอพักให้ดีขึ้น เพื่อสภาพจิตใจของคนงานจะไ้ดีขึ้น

๓. จะไ้ทราบถึงบทบาทของลูกจ้างหญิงในหอพักของโรงงานทอผ้า

๔. จะไ้มีการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะถ้าหากว่าที่อยู่อาศัยมีลักษณะดี นานอยู่ ลูกจ้างก็ไ้มีความพอใจในการทำงานมากขึ้น

๕. จะไ้มีสวัสดิการที่เป็นมาตรฐานแก่ลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับที่พัก

๖. แม่บ้านไ้มีความเข้าใจอันดีจะช่วยเหลือแก้ปัญหาให้ลูกจ้างและแบ่งเบาภาระของนายจ้างในเรื่องการดูแลคนงาน

๗. จะไ้ทราบถึงปัญหาของแม่บ้านในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะปัญหาของลูกจ้างที่ไ้ประสบมา อันอาจรวบรวมเป็นข้อมูลแล้วจะไ้พิจารณาหาทางแก้ไขต่อไป

นิยามศัพท์ในสมมติฐาน

"สภาพความเป็นอยู่" หมายถึง ลักษณะของที่อยู่อาศัยที่มีคนอยู่ไม่หนาแน่น มีความสะอาด ถูกสุขลักษณะ เช่น จำนวนคนงานในห้องนอน ๑ ห้อง ไม่เกิน ๔ คน มีห้องน้ำ ห้องส้วม ไม่น้อยกว่า ๑ ที่ สำหรับที่ทำงานที่มีลูกจ้างไม่เกิน ๑๕ คน และมีที่ระบายอากาศที่ดี เป็นต้น

"สวัสดิการ" หมายถึง สิ่งซึ่งเป็นบริการที่ทางโรงงานจัดให้แก่คนงาน เช่น อาหารฟรี รถรับส่งฟรี มีห้องสมุด ห้องพยาบาล สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ที่ซักเสื้อผ้า ตลอดจนสิ่งบันเทิง เช่น วิทยุ โทรทัศน์

"แม่บ้านที่คนงานเลือกกันเอง" หมายถึง คนงานในหอพักของโรงงานทอผ้าที่ไ้รับเลือกจากคนงานในหอพัก โดยการลงคะแนนเสียง และเลือกเอาคนที่ไ้คะแนนเสียงมากที่สุด มาทำหน้าที่ดูแลความสะดวก ความสะอาดสบาย ตลอดจนความปลอดภัยให้แก่คนงานในหอพัก

"แม่บ้านที่นายจ้างแต่งตั้ง" หมายถึง

คนงานที่นายจ้างมอบหมายให้ทำหน้าที่ดูแล
ควบคุมภายในหอพักและอำนวยความสะดวก
ดูแลความปลอดภัยให้แก่คนงานในหอพัก
หรืออาจเป็นผู้ที่ไ้รับมอบหมายให้มากทำ
หน้าที่เหล่านี้ โดยที่ไม่เคยเป็นคนงาน
มาก่อนก็ได้

"การอบรม" หมายถึง

การชี้แจงให้คนงานเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ
ทั้งทางด้านสุขภาพอนามัย ตลอดจนกฎเกณฑ์
ของหอพัก เช่น หลักสูตรการแรงงานเบื้องต้น
การปฐมพยาบาล การใช้เวลาร่างให้เป็น
ประโยชน์ เป็นต้น และรวมถึงการชี้แจง
ให้นายจ้างและแม่บ้านเข้าใจวิธีการดูแล
คนงาน เช่น ชี้แจงในเรื่องหลักปฏิบัติของผู้นำ
หลักโภชนาการ การสงเคราะห์ช่วยเหลือ
คนงานที่มีปัญหา เป็นต้น โดยให้เจ้าหน้าที่
ของกรมแรงงานมีส่วนในการให้คำชี้แจง
หรืออาจจะเชิญวิทยากรจากที่อื่นก็ได้.